

CSR RAPPORT 2023



Laura Møller, QHSE-apprentice Grenaa Havn A/S, med sit diplom, kåret af HK Østjylland som årets elev 2023 med speciale i administration.



Grenaa Havn
Support your business

Indhold

4	Forord
6	Strategi og partnerskaber
7	Bæredygtighedsstrategi
9	Grenaa Havns hovedaktiviteter ¹⁾
10	Environment (E)
10	Miljøledelse ISO 14001 ¹⁾
11	Fokusområder ¹⁾
16	Social (S) ¹⁾
16	Arbejdsmiljøledelse ISO 45001 ¹⁾
17	Samfund og socialt ansvar ¹⁾
19	Fokusområder ¹⁾
24	Governance (G) ¹⁾
24	Kvalitetsledelse ISO 9001
24	Menneskerettigheder, antikorruption og bestikkelse ¹⁾
25	Fokusområder ¹⁾
30	Udvikling af Sydhavnen ¹⁾
33	Anholt Havn
34	Digitalisering
35	Dataetik ²⁾
36	Ambitioner for 2024

1) Redegørelse jf. årsregnskabslovens § 99a

2) Redegørelse jf. årsregnskabslovens § 99d





DANMARKS MEST CENTRALE **DYBVANDSHAVN**

Rapporten er gennemgået af Deloitte, Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, marts 2024.



Forord

Denne CSR-rapport er vores redegørelse for Grenaa Havns samfundsansvar. Tiltag og holdninger afspejles i moderselskabet men naturligt også i koncernens datterselskaber. Rapporten er en overordnet sammenfatning af vores virksomhedsinitiativer og adfærd.

I vores strategiske fokus og det daglige arbejde tager vi ansvar for vores påvirkninger på mennesker og miljø.

Vores målsætning er at være drivkraft til velstand, vækst og beskæftigelse i samfundet. For os går dette hånd i hånd med ambitioner og indsatser indenfor både miljø, samfund og ledelse – i vores, nu daglige tale, ESG

(Environment, Social og Governance). Ikke mindst, ønsker vi helhjertet at være en trivselsfremmende arbejdsplads for havnens vigtigste ressource, nemlig vores medarbejdere.

Med vores beretninger i denne rapport vil vi give konkrete eksempler på, hvordan vi praktiserer at drive en ansvarlig virksomhed. Nogle mål er vi godt på vej til at nå og andre har vi en plan og retning for.

Ejerstrategien mellem Norddjurs Kommune og Grenaa Havn er i 2023 blevet evalueret og godkendt i kommunalbestyrelsen. Ejerstrategien evalueres én gang i hver kommunal valgperiode. Blandt andet beskriver ejerstrategien, hvordan vores ejer Norddjurs Kommune og vi sammen

”

Grenaa Havn har
aldrig stået stærkere
som et moderne
havne- og
infrastrukturselskab



vil arbejde for at understøtte den grønne omstilling ved at bidrage til en klimarobust kommune, som arbejder for CO2-reduktion og klimatilpasning samt understøtte grønne løsninger og grøn vækst i samfundet.

I januar 2023 blev Grenaa Havn certificeret indenfor kvalitet, miljø og arbejdsmiljø. Tre ISO-standarder som vi er stolte af at være kommet i mål med og nu fortsat skal arbejde videre med.

Inden årets afslutning gennemførte havnen sin opfølgningsaudit og har over året gjort brug af de vigtige standarder, som faktisk stiller krav til både Grenaa Havn som organisation, men også i høj grad til vores leverandører og samarbejdspartnere.

Grenaa Havn har stor fokus på åbenhed og gennemsigtighed. Det gælder både internt i organisationen men også overfor vores omverden.

Med indholdet i rapporten giver vi indsigt i og konkret viden om mange aspekter i vores virksomhed. Ved at dele vores viden håber vi også at kunne inspirere andre til at gøre en indsats og gøre en forskel for vores fælles fremtid – med ambitioner for især en grønnere fremtid.

Henrik Carstensen
CEO, Grenaa Havn A/S

Grenaa Havn arbejder efter strategikonceptet **Partnerskabshavn for en grøn verden.**

Strategi og partnerskaber

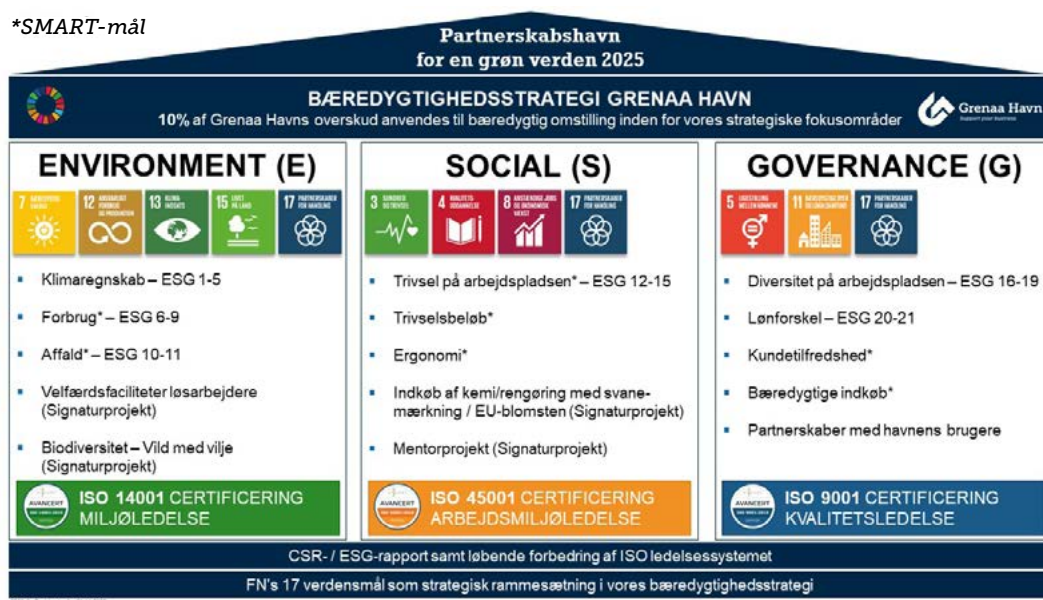
Vi tror på, at partnerskaber er afgørende for indfrielsen af havnens helt store målsætninger og for vores arbejde med både CSR, ESG og ISO. Et arbejde der også er forankret i organisationen med politikker, herunder vores CSR-politik. Vores sigte med strategien er at skabe fundamentet, der blandt andet skal sikre balance imellem investering i

en bæredygtig fremtid og fortsat god konkurrenceevne. Side 1 i strategihuset er vores overordnede strategihus, der også præsenterer vores fokusområder rent kommercielt. Strategihuset er publiceret på vores hjemmeside www.grenaahavn.dk/publikationer (Se figur 1)

Figur 1 - Strategihus side 1



*SMART-mål



Figur 2 - Strategihus side 2

Bæredygtighedsstrategi

Side 2 i vores strategihus er vores bæredygtighedsstrategi. Et strategihus der i 2023 blev "ombygget", så vi fremover tager udgangspunkt i både ESG, ISO, SMART-mål, verdensmålene og en række signaturprojekter.

Forud for det opdaterede strategihus blev der udført et stort arbejde i organisationen. Processen tog sin begyndelse med en workshop, hvor vores miljøorganisation (MO) i samarbejde med en ekstern konsulent udarbejdede et første udkast. Dernæst bekræftede vores ISO-konsulent at huset, udover at leve op til ESG-standarderne, også levede op til vores tre ISO-standarder. Herefter blev strategihuset fremlagt for ledergruppen og dernæst til godkendelse i bestyrelsen.

Sidst men ikke mindst blev huset præsenteret og gennemgået for alle vores medarbejdere i forbindelse med et personalearrangement.

Bæredygtighedsstrategihuset er således introduceret i hele organisationen og det reelle arbejde med husets indhold er påbegyndt - drevet af vores miljøorganisation (MO).

Fra medarbejderne lyder det, at man oplever, at strategihuset er en nærværende måde at beskrive og synliggøre de strategiske indsatser på, og at huset bruges i mange sammenhænge i det daglige arbejde.

SMART-mål

Organisationen arbejder allerede efter SMART-målene, hvorimod ESG-målene i højere grad defineres og integreres i årene 2024-2025. Det primære ESG-arbejde lå i 2023 i at indsamle data. Først når vi har et overblik over data, kan der beskrives kvalificerede ESG-mål.







Grenaa Havns hovedaktiviteter

Grenaa Havn A/S' hovedaktiviteter er anlæg og drift af havneinfrastrukturen. Driften af havneinfrastruktur betyder, at Grenaa Havn kan stille landarealer, kajer, havnebassiner og bygninger til rådighed for havnens kunder. Derudover kan der udføres godshåndtering til og fra skibe og andre havnerelaterede serviceydelser.

Som en af Danmarks største erhvervs- og industrihavne er vores mission at sikre virksomheder optimal adgang til den blå motorvej. Det skal ske på et bæredygtigt grundlag – økonomisk, miljø- og samfundsmæssigt. Herigennem fremmer vi erhvervsudvikling og skaber meningsfulde arbejdspladser for dermed at bidrage til vækst i Norddjurs Kommune og hele Region Midtjylland.

Konkret har Grenaa Havn en ambitiøs målsætning om, at 10 % af havnens overskud skal anvendes til bæredygtig omstilling inden for koncernens strategiske fokusområder.

10 % til bæredygtig omstilling

I 2022 købte koncernen grøn strøm for 1,39 millioner kroner, svarende til 14% af koncernens overskud i 2021.

I 2023 købte koncernen grøn strøm for 1,20 mio. kr. svarende til 10 % af koncernens overskud i 2023.



Environment (E)

Miljøledelse ISO 14001

Grenaa Havn har en målsætning om, og arbejder for, at reducere havnens miljøpåvirkning og at der løbende sker miljømæssige forbedringer. Vi ønsker samarbejde om fremtidens grønne løsninger og prioriterer genindvinding og cirkulær økonomi. ISO 14001 og de kommende ESG-mål er en del af fundamentet og vigtige for, at vi kan opfylde vores ambitioner.

Arbejdet med miljøledelsen varetages i det daglige primært af vores miljøorganisation (MO), som er sammensat af medlemmer fra direktionen, ledelsen samt medarbejdervalgte medarbejderrepræsentanter.

I MO arbejdes der hovedsageligt med miljøkortlægning, risici og muligheder samt prioriterede indsatsområder, herunder blandt andet de miljørelaterede indsatsområder fra vores bæredygtighedsstrategi.



Fokusområder

Klimaregnskab

Grenaa Havn arbejder på indsamling og strukturering af klimadata, der kan hjælpe os til at sætte mål for bl.a. vores miljøpåvirkning og CO₂-forbrug. I kortlægningen af vores scope 1 får vi defineret vores risici, som helt overordnet er påvirkninger af miljøet via CO₂-udledning med forbrug af diesel, benzin, fyringsolie, fjernvarme, el og vand. Udviklingen i teknologiske løsninger vil på sigt kunne hjælpe os til hurtigere ændringer, men for nuværende sætter vi bl.a. ind med omstilling til el-drevne biler og maskiner.

Forbrug (SMART-mål)

At reducere vores forbrug af el, vand, fyringsolie samt brændstof til person- og varebiler og til maskiner i drifts-

afdelingen er SMART-mål. I 2023 er processen med indsamling af historiske data påbegyndt for dermed at kunne præcisere et kommende ESG-måltal for forbruget.

Vi erkender, at Grenaa Havns brug af fossile brændstoffer udgør en væsentlig risiko for at påvirke klimaet og miljøet negativt. Derfor har vi fortsat fokus på at udskifte havnens biler og maskiner til el, og dermed mulighed for at køre på grøn strøm, frem for brug af fossile brændstoffer. Grøn strøm har vi sikret os med partnerskabsaftalen, der er indgået med NRGi. PPA-aftalen sikrer fast pris på strøm fra vindmøller og solceller over en ti-årig periode frem til og med 2031.



På Grenaa havn kan du lade
din el-bil med 100 % grøn strøm.
Seks ladere ved Havnecentervej 1
og fire på Færgevej 2.



Udskiftning til el- eller hybridbiler

De seneste år har vi øget antallet af el-biler markant. I 2023 udgjorde andelen af 100 % el-biler hele 67 %. En udvikling vi er tilfredse med, men en procent der fortsat skal øges. Vi er bevidste om, at det næste interessante målepunkt, bliver det operationelle materiel.

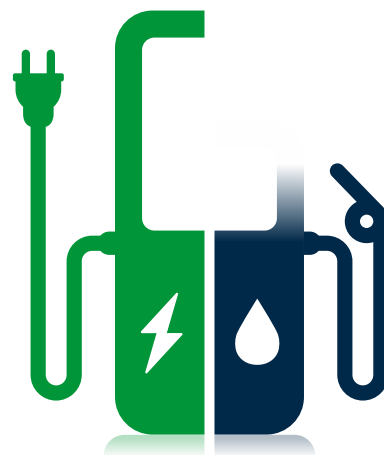
Med Grenaa Havns aftale om grøn strøm er havnen sikret levering af strøm fra vindmøller og solceller i ti år.



BILPARK

Person- og varebiler

	2020	2023
Elbiler		
Hybrid		
Fossilt brændstof		
Andel 100% el	14%	67%



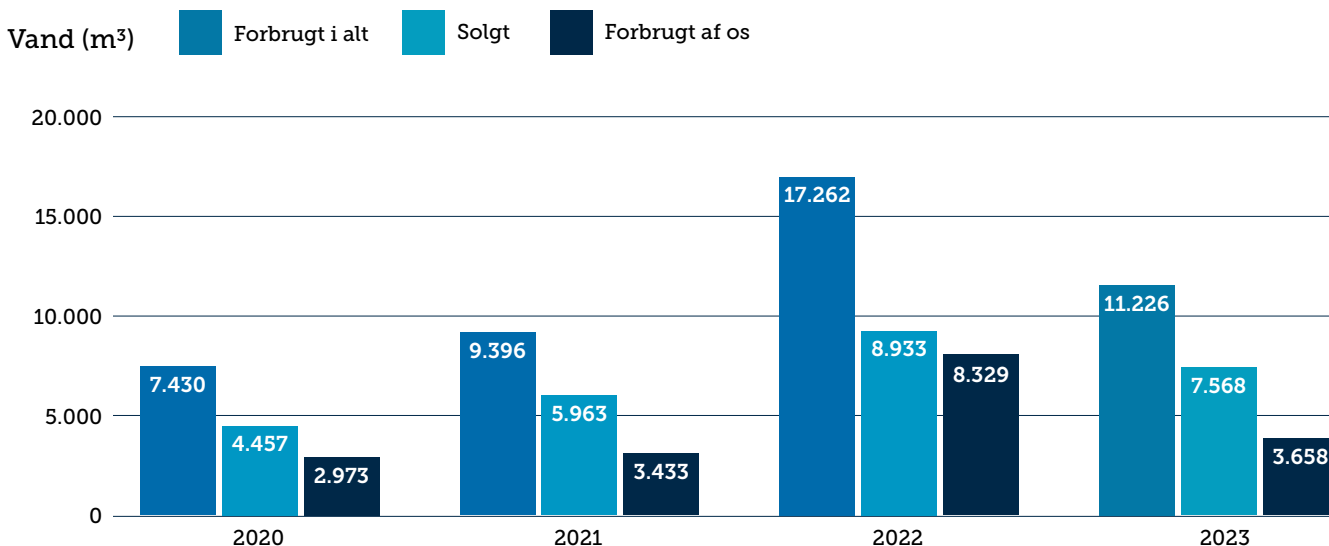
Forbrug af vand

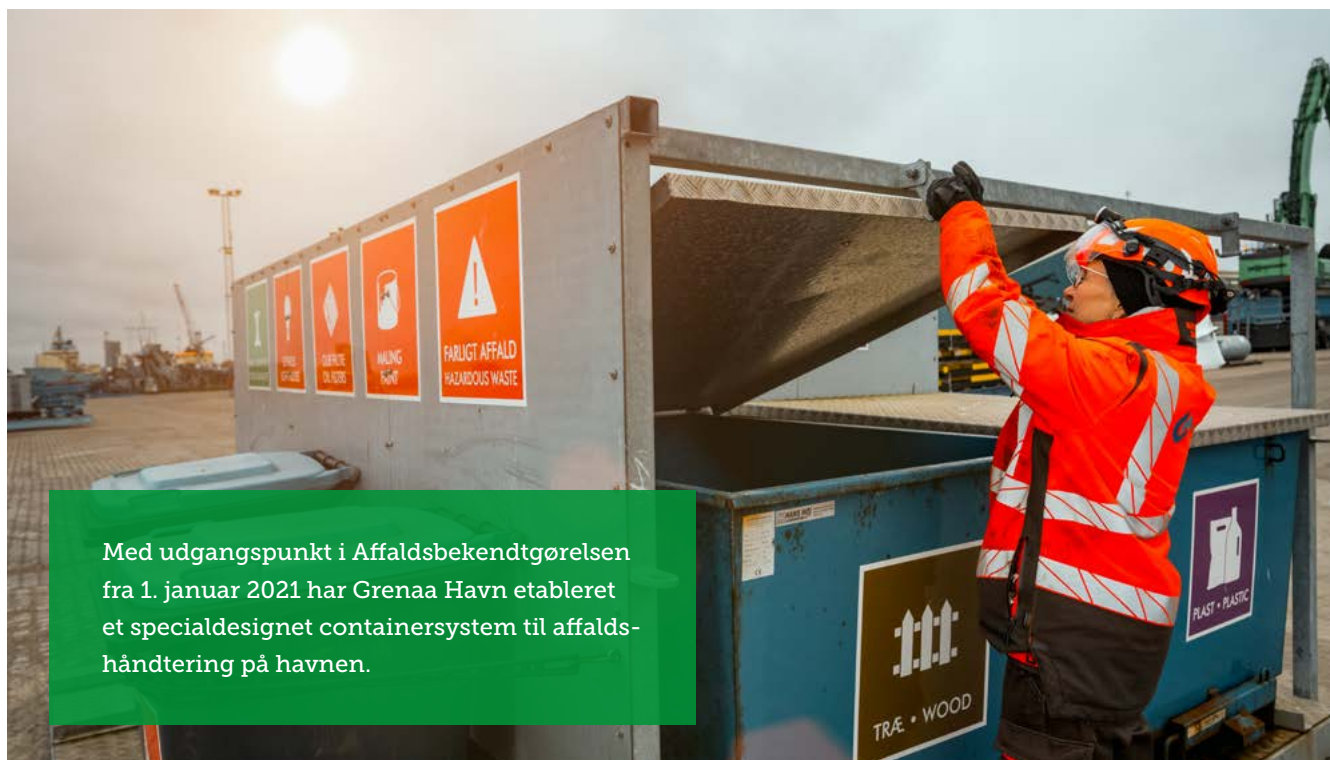
Rent drikkevand er en knap ressource mange steder på verdensplan. Hvis vi ikke alle bidrager til at passe på det, er der risiko for, at vi dræner denne ressource. Vi ønsker derfor, at nedbringe vores forbrug af ferskvand, hvilket vi har defineret som et SMART-mål.

Som havn sælger vi ferskvand i forbindelse med skibsanløb, hvorfor dette forbrug er svært at påvirke.

Vi har prioriteret at sætte mål for nedbringelse af vores eget vandforbrug med 20 % i 2024.

I 2023 har vi ift. 2022 nedbragt vores eget forbrug så meget, at vi allerede har opnået vores 2024-mål. Vi vil fortsat have fokus på forbruget, definere procedurer og forebyggende handlinger.





Med udgangspunkt i Affaldsbekendtgørelsen fra 1. januar 2021 har Grenaa Havn etableret et specialdesignet containersystem til affaldshåndtering på havnen.

Affald (SMART-mål)

Endnu et af Grenaa Havns SMART-mål er at reducere mængden af restaffald.

Indsatserne har i første omgang handlet om at optimere affaldssorteringen og dermed sikre mulighed for en større genanvendelsesgrad af de sorterede fraktioner. Det er vores vurdering, at der er risiko for forgæves kørsel og øget energiforbrug, hvis fejlsortering ikke optimeres.

Hen over året har der derfor været et stort fokus på at få fastlagt de rette rammer for vores affaldssorteringssystem. Det har blandt andet betydet indgåelse af en ny leverandøraftale, så vi nu får afhentet affaldet i de rette fraktioner, ligesom vi nu kan tilgå en database, så vi helt konkret kan følge de afhentede mængder.

Derudover er der blandt andet arbejdet med observering af brugernes adfærd med deraf følgende tilpasning af placeringer samt størrelser på affaldsbeholdere. Ligeledes er der arbejdet på, hvordan vi bedst muligt, håndterer skiltning samt fysisk sikring af affaldsstationerne, da en del af dem, i sagens natur, er placeret på udsatte steder i forhold til vind og vejr.

Vi kan konstatere, at mængderne af fraserteret plast fra skibe er øget ganske betragteligt i 2023.

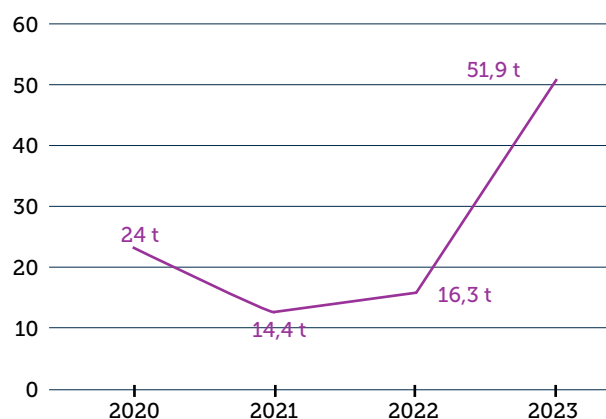
Plast nedbrydes ikke let og kan blive i miljøet længe og bl.a. have negative påvirkninger for vores havmiljø og natur. Derfor er det positivt, at vi ser en tendens i, at vi sender en øget mængde til genanvendelse.

Vores foreløbige data afspejler, at vi bevæger os i den rigtige retning på dette område. Dog har vi også konstateret, at området er komplekst både ift. lovgivning og ift. at få mange aktører til at spille sammen. SMART-målet er endnu ikke opfyldt, men vi fortsætter vores ihærdige indsats i 2024.

Plast fra skibe til genanvendelse i 2023



(tons)



Signaturprojekter

Inden for temaet miljø har vi i bæredygtighedsstrategien udvalgt to spændende signaturprojekter. Det er opgaver, som vi allerede havde intentioner om at sætte i gang, men hvor vi nu ud fra et ESG-aspekt ser et potentiale i at lave et større projekt ud af opgaverne og fremme flere muligheder i begge projekter. Bl.a. er det vores sigte, at indsætserne bliver konkrete og synlige - ikke mindst i organisationen.

Bæredygtige velfærdsfaciliteter til løsarbejdere

Havnen er i gang med at finde egnede rammer til en udbygning af vores tilbud om velfærdsfaciliteter til bl.a. de løsarbejdere, der hyres ind til havneoperationerne ad hoc. Målet er, at vi går all-in på at indrette bæredygtige velfærdsfaciliteter, gerne i eksisterende bygninger hvis muligt. At opgradere eksisterende bygninger vil være det mest bæredygtige valg frem for at bygge nyt. Løsarbejderne skal tilbydes tidssvarende faciliteter med omklædning, baderum, kantine m.v.

Biodiversitet – Vild med vilje

På Sydhavnen, der afgrænses af Havnecentret i Nord og Kattegatcentret i Syd, er der et strategisk fokus på mulighederne for at forskønne området. Der er et ønske om i endnu højere grad at indbyde lokale og gæster til at besøge og bruge området. Mange arealer er som bekendt præget af asfalt og beton - et goldt miljø. Sydhavnen skal lægge arealer til det første, konkrete projekt inden for biodiversitet.

To områder langs Færgevej omdannes til "Vild med vilje", hvilket betyder grønne områder tilplantet med arter, der matcher det maritime miljø. Signaturprojektet giver mulighed for at teste, hvilke planter, der bedst kan leve i det til tider barske klima ved havet.

Grenaa Havn har flere potentielle områder på hele havnen, men definerer projektet her som en begyndelse.

Grenaa Havn er blandt de første i Danmark til at udnytte betonsiloklodser som insekthoteller





Social (S)

Arbejds miljøledelse ISO 45001

Det er en del af vores værdisæt at kunne tilbyde et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø for vores medarbejdere. De er en helt afgørende ressource – både nu og i fremtiden. Begrebet socialt ansvar betyder for os blandt andet, at vi passer på og udvikler vores medarbejdere. Med en certificering i arbejdsmiljøledelse har vi et godt fundament for at forebygge antallet af arbejdsulykker samt skabe sikre og sunde arbejdspladser.

Vores etablerede arbejdsmiljøorganisation AMO arbejder efter en defineret dagsorden og varetager virksomhedens arbejdsmiljømæssige opgaver, herunder at sikre medarbejderinvolvering samt deltagelse i behandling af arbejdsmiljømæssige afvigelser og forbedringsforslag. Vores arbejde med APV og spørgsmålene heri udgør vores risikoanalyse. Resultaterne heri kan variere fra gang til gang, men det er med til løbende at sætte fokus på vores risici. Dette kædes sammen med resultaterne



Grenaa Havn vægter et godt **fysisk og psykisk** arbejdsmiljø

af vores trivselsundersøgelser. Vi er opmærksomme på stress som værende en stor risiko, da det kan påvirke vores medarbejdere, give fravær fra arbejdspladsen og have langvarige menneskelige konsekvenser. Grenaa Havns væsentligste opmærksomhedspunkter har i 2023 været arbejdet med at optimere trivsel, forebygge stress samt at have fokus på reduktion af arbejdsmiljørelaterede hændelser. AMO arbejder blandt andet også med en ny livsfasepolitik, der skal introduceres i 2024.

Samfund og socialt ansvar

Vi yder en væsentlig indsats for at fremme det gode liv, blandt andet ved at bidrage til udviklingen af lokalsamfundet og ved at støtte velgørende eller lokale initiativer.

Det er et særligt fokusområde for os at tilbyde flexjobs, småjobs og praktikophold med henblik på afklaring og opkvalificering af ledige. Vi tager ansvar for at hjælpe såvel unge som voksne uden for arbejdsmarkedet tættere på et job.

Grenaa Havn er virksomhedscenter for jobcentret og samarbejder med Code of Care, en nonprofit organisation, der arbejder på, at flere mennesker med psykiske, fysiske eller sociale udfordringer i livet inkluderes på de danske arbejdspladser.

I 2023 inddrog vi en småjobber, en person i flexafklaring og en person i ulønnet praktik i hverdagen på havnen.



Laura Møller, QHSE-apprentice Grenaa Havn A/S, med sit diplom, som årets elev 2023 med speciale i administration kåret af HK Østjylland.

Foto fra venstre: Jann Guldhammer, HK Privat Østjylland - Laura Møller og Mette Klit, Grenaa Havn A/S - Tina Bjerre Tørring, HK Privat Østjylland

Lærlinge

Vi gør en målrettet indsats for at ansætte lærlinge og elever. Hvert år tilstræber vi at ansætte én kranførerlærling og én administrativ elev, så der i kontinuerlige røl rekrutteres elever til henholdsvis havnens drift og administration.

Laura Møller blev i 2022 ansat som elev hos Grenaa Havn og arbejder med et bredt spekter af opgaver inden for ad-

ministration, systemer til affaldshåndtering, dokumentation vedrørende ISO-certificering m.v. At hun gør det godt blev markeret, da Laura Møller af HK Østjylland blev kåret som 'Årets administrative elev', blandt et stort felt af andre unge fra alle de østjyske kommuner.

Laura afslutter sin uddannelse i maj 2024.

FAKTA

21 % af den samlede organisation på 26 medarbejdere, bestod i 2023 både af elever, lærlinge og flexansatte.



Fokusområder

Trivsel på arbejdspladsen (SMART-mål)

Trivsel danner fundamentet for et sundt og produktivt arbejdsmiljø. Vi har igangsat en række aktiviteter, der sætter fokus på dette.

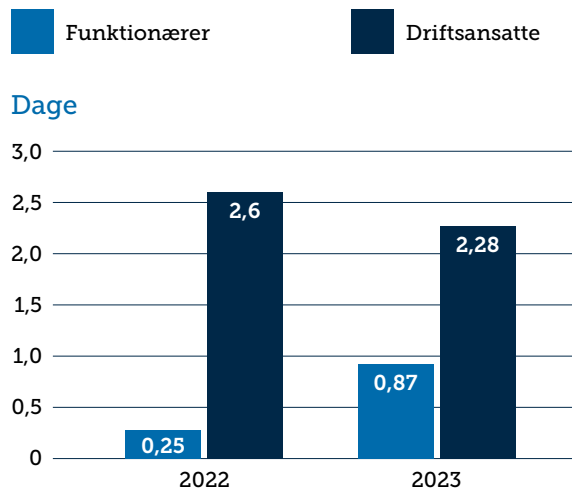
Sygefravær

Vi ønsker, at vores medarbejdere skal færdes i et godt arbejdsmiljø. Vi vurderer løbende på organisationens sygefravær og overvejer altid, hvilket tiltag der vurderes at være godt i situationen for den enkelte medarbejder. Eksempelvis afholdes sygefraværssamtaler efter behov.

Ledelsen vil i 2024 arbejde med, hvordan vi som arbejdsplads kan blive bedre til at få vores medarbejdere hurtigere tilbage på arbejde, da det yderligere vil bidrage til at sikre tilknytning til arbejdsmarkedet

Vi opgør sygefravær målt på antal dage i gennemsnit pr. medarbejder, pr. måned. Der er set bort fra hvilket antal timer, den enkelte medarbejder er ansat.

Sygefravær målt på antal dage i gennemsnit pr. medarbejder pr. måned



Tallene i tabellen er inklusive arbejdsulykker og deltidssygemeldinger, men eksklusive børns sygdom.

I 2022-tallene indgår 2 langtidssygemeldinger og i 2023-tallene indgår 4 langtidssygemeldinger.

1 person er i 2023 overgået til fastholdelsesflexjob og pr. 31. december 2023 er alle langtidssyge raskmeldte.

Arbejdsulykker og sikkerhed

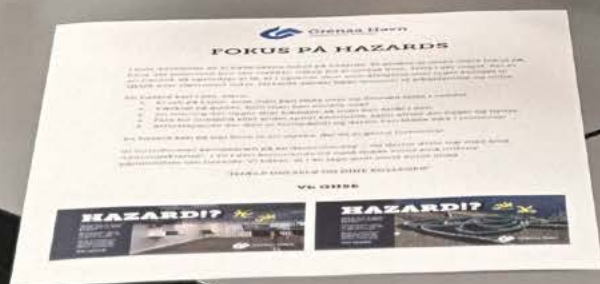
Som arbejdsplads er havnen i en højrisikofyldt branche. I havneoperationerne foregår det daglige arbejde med tungt materiel og store enheder, der skal håndteres på kajer og arealer.

Et af vores initiativer for at undgå ulykker på arbejdspladsen er øget fokus på arbejdssikkerhed og medarbejderinvolvering via AMO. I forbindelse med arbejdspladsvurderingerne APV er der yderligere foretaget højnelse af sikkerheden i driften.

Vores målsætning er at have nul arbejdsulykker. I 2022 havde vi en anmeldeligtig arbejdsulykke og det samme i 2023. Anmeldeligtig betyder arbejdsulykker med fravær mere end selve tilskadekomstdagen.

Vi fortsætter fokus på sikkerhed og information herom, blandt andet via interne kampagner.

Hazard!? kampagne afviklet på Grenaa Havn i december 2023



Sikkerhedskampagne

I 4. kvartal 2023 har vi afviklet en målrettet, intern kampagne om såkaldte "hazards". Formålet var at få vores medarbejdere til at blive mere opmærksomme på, hvor der kan være risiko for, at en ulykke kan opstå. Dette med henblik på at udbedre eller forebygge situationer, der kan lede til ulykker.

Opfordringen blev formidlet ud via både Teams-beske-der, dialog til morgenmøder, "reklamer" på servietholdere, på tv-skærme og ikke mindst som spiselige "redningskranse". Kampagnen blev skudt i gang den 1. december og vaniljekranse var derfor kampagnens spiselige gimmick.

Det øgede fokus betød, at antallet af indberettede hazards steg fra ca. 1,5 pr. måned til 7 i december 2023. Antalmæssigt lyder det ikke af mange, men set i forhold til antallet af medarbejdere, er det et klart udtryk for, at medarbejderne generelt er blevet mere opmærksomme på risici og gerne tager ansvar for at fremhæve dem.

I de tilfælde, hvor der måtte være tale om en her-og-nu risiko, laves der straks en korrigerende handling, hvorefter sagen håndteres i enten AMO eller MO, som udarbejder og implementerer en forebyggende handling.



Sundhed og førstehjælp

Vores medarbejdere har alle en sundhedsforsikring, der kan hjælpe med hurtig behandling, hvis behovet opstår. Vi mener, at det er godt for såvel medarbejder som virksomhed, og at det kan give øget sundhed samt mindre fravær. Vi opfordrer vores medarbejdere til at gøre brug af sundhedsforsikringen.

I 2023 deltog samtlige medarbejdere i et førstehjælpskursus, hvilket resulterede i et stærkt ønske om at få tilføjet yderligere to hjertestartere til havneområdet. Selvom vi allerede har et betydeligt antal hjertestartere placeret rundt omkring på havnen og hos virksomhederne der, er det afgørende at have dem let tilgængelige i tilfælde af nødsituationer. Derfor blev der hurtigt taget skridt til at anskaffe og installere de to nye hjertestartere ved Havnecentret og Grenaa Havn Logistik Terminal i november samme år.



Medarbejderomsætningshastighed

Vores medarbejdere er vores vigtigste ressource. Vi er omhyggelige med at give en grundig on-boarding til nye medarbejdere og via alle vores indsatser for medarbejdertrivsel forsøge at passe godt på og udvikle vores medarbejdere.

Vi kan konstatere, at vores medarbejderomsætningshastighed er:

Antal opsigelser i kalenderåret 2023: 1

Antal afskedigelser i kalenderåret 2023: 3

Medarbejdertilfredshed

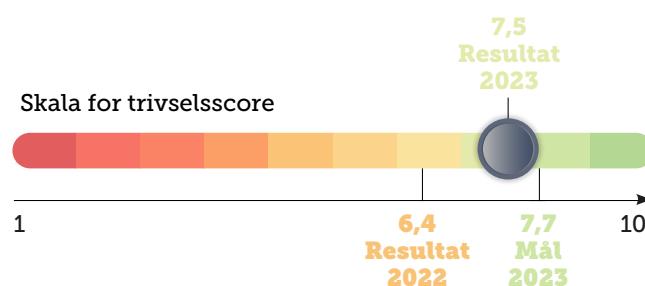
Organisationens trivselsundersøgelse og trivselskortlægning udarbejdes af AMO og indeholder spørgsmål relateret til informationsniveau, balance i antal arbejdsopgaver samt tonen og stemningen på arbejdspladsen.

Vi forsøger at give medarbejderne en høj grad af fleksibilitet på arbejdspladsen. Det betyder f.eks., at der er mulighed for flekstid og for at arbejde hjemmefra, så vidt det er muligt i relation til jobbet udførelse.

Der har været afviklet en workshop med alle medarbejdere med temaet: Hvad er god trivsel? Output herfra blev indarbejdet i den opdaterede trivselspolitik. I løbet af 2023 har der særligt været fokus på øget dialog.

AMO har derudover gennemført to midtvejs trivselsmålinger for at følge scoren. Resultatet for 2023 blev en samlet score på 7,5 point ud af 10, hvilket er meget tæt på vores mål, om en 20 % forbedring med en score på 7,7.

Grenaa Havns trivselsscore er her præsenteret på en skala fra 1-10, hvor 10 er det bedst mulige.



Vi vurderer, at der er en flot stigning fra 2022 til 2023, som betyder, at vi nu kun er 0,2 point fra at nå vores samlede SMART-mål for "Trivsel på arbejdspladsen".

Trivselsbeløb (SMART-mål)

Vores medarbejdere er alle omfattet af en trivselspulje, som kan anvendes til sundhedsfremmende tiltag. Generelt har der i 2023 været et stort fokus på, at medarbejderne rent faktisk fik udnyttet tilbuddet. Dette via dialog og opfordringer både fra ledere og fra AMO ud i organisationen.

I 2023 blev 48% af puljemidlerne anvendt. Det er en flot stigning fra 35% i 2022 og tæt på 2024-målet, som er 50% i gennemsnit pr. medarbejder. Fokus vil fortsat være for midling om anvendelse af beløbet.

Ergonomi (SMART-mål)

Vores mål er her at forbedre vores APV-score. Interne undersøgelser har vist, at både administrativt personale og driftspersonale vurderer at de sidder meget ned.

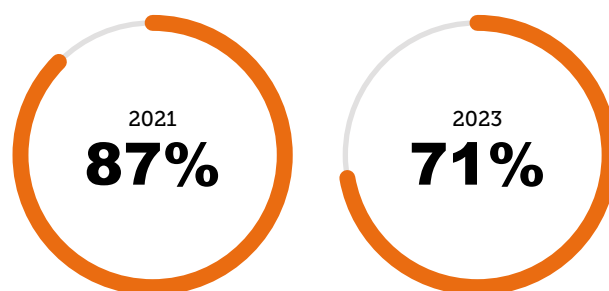
Siden projektets opstart i 2022 har der bl.a. været fokus på udskiftning af sæder i maskinerne og opmærksomhed på, at man ikke sidder i samme maskine, ej heller sidder

ned hele dagen. I praksis forsøges opgaverne planlagt, så maskinførerne maksimalt sidder i samme maskine fire timer ad gangen og derfor flyttes rundt til opgaver i planlagte rul.

Administrativt er der planlagt et initiativ, hvor alle skriveborde hæves en gang dagligt midt på dagen for at motivere den enkelte medarbejder til at stå op.

Helt konkret har vi en hjælpsom kollega, der kommer rundt og minder os om det. Initiativet fortsætter indtil næste APV-måling i 3. kvartal 2024.

Sidder du ofte ned mange timer i træk – stillesiddende arbejde?



* Den lavere % er i dette tilfælde udtryk for en positiv udvikling.

Signaturprojekter

Inden for temaet samfund har vi også defineret to spændende signaturprojekter. Det er opgaver, som vi allerede havde gode intentioner om, men hvor vi nu ud fra et ESG-aspekt ser et potentiale og større muligheder. Også her er det vores hensigt, at indsatserne bliver praktiske og synlige i hverdagen.

Indkøb af kemi og rengøring med svanemærkning / EU-blomsten

Valg af produkter med svanemærkning og/eller EU-blomsten kan hjælpe os til at træffe bedre oplyste beslutninger om indkøb. Produkternes livscyklus og relevante miljø-

parametre inddrages, når produkterne mærkes. Svane-mærket er det officielle nordiske miljømærke og en af verdens skrappeste og mest ambitiøse miljøcertificeringer. Vi arbejder kontinuerligt med substituering til mere bæredygtige produkter. Dette til gavn for både miljøet og særligt de medarbejdere, der anvender produkterne.

Mentorprojekt

Vores tanke med mentorprojektet er at indgå aftaler med udfordrede unge med ambitionerne om at inspirere og booste lysten til uddannelse og job. Mentorprojektets endelige indhold fastlægges i 2024.



Governance (G)

Kvalitetsledelse ISO 9001

Med en certificering i kvalitetsledelse forpligter vi os til løbende at optimere vores processer i alle led af vores organisation. Målet er, at vi hele tiden arbejder på at forbedre kvaliteten ift. de ydelser vi leverer til vores kunder og samarbejdspartnere.

Menneskerettigheder, antikorruption og bestikkelse

Grenaa Havn har en målsætning om at være en ansvarlig, effektiv og transparent virksomhed, som prioriterer en høj grad af åbenhed mod sin omverden. Vi arbejder kontinuerligt med området og tager afstand fra alle former for bestikkelse og korruption.

Vi vil leve op til FN's menneskerettigheder ved at drive en ansvarlig og inkluderende virksomhed. Heldigvis anser vi risikoen for at overtræde menneskerettighederne for at være minimal, da vi lever i Danmark under dan-



Ordet governance betyder **god selskabsledelse**

ske forhold og lovgivning. For at forhindre overtrædelse af menneskerettigheder, bestikkelse og korruption efterlever vi gældende lovgivning.

Dels laver vi to gange årligt lovcompliance på gældende lovgivning. Dels er vi frivilligt tilsluttet en anonym whistleblowerordning, ligesom vi har forholdt os til problematikkerne i havnens QHSE-politik. Politikken angiver konkrete forpligtelser, som f.eks. anmeldelse af brud på menneskerettigheder, begrundet mistanke om alvorlige eller kritisable forhold eller forsøg på bestikkelse.

Der er i vores personalehåndbog beskrevne regler for modtagelse af gaver eller deltagelse i arrangementer betalt af

eksterne samarbejdspartnere. Efter vores overbevisning har vi ikke haft nogle former for bestikkelse eller korruption i regnskabsåret og der har ikke været henvendelser til vores whistleblowerordning.

Fokusområder

Kønsdiversitet i organisationen

Den kønsmæssige sammensætning for hele organisationen (medarbejdere, ledelse og bestyrelse) består af 46 % kvinder og 54 % mænd, hvilket viser at der er en nogenlunde ligelig fordeling af kvinder og mænd i koncernen. Dog er fordelingen fortsat skæv i enkelte afdelinger.



Redegørelse for andel af det underrepræsenterede køn

Jf. årsregnskabslovens § 99b følger her Grenaa Havns redegørelse for ligelig kønsmæssig sammensætning i bestyrelsen og øvrige ledelseslag.

5-ÅRSOVERSICHT OVER DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN

	2019	2020	2021	2022	2023
Øverste ledelsesorgan (Samlet antal generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer alle A/S)	14	15	16	15	14
Underrepræsenteret køn i pct.	29%	33%	44%	47%	43%
Måltal opfyldt i pct.* (2020 - 2023 opfyldt)	-	33%	33%	40%	40%
Årstal for opfyldelse af måltal	-	2020	2021	2022	2023

* Da der er færre end 50 medarbejdere i koncernen, er selskaberne undtaget for at sætte en målsætning.

Her er aktivt truffet valg om måltal. Bestyrelsesmedlemmer udpeget af ejeren

Norddjurs Kommune indgår ikke i beregningerne.

Øvrigt ledelsesniveau (samlet for direktionen og personer med personaleansvar)	3	3	4	6	6
Underrepræsenteret køn i pct.	33%	33%	25%	50%	50%
Årstal for opfyldelse af måltal **	-	-	-	-	-

** Da der er færre end 50 medarbejdere i koncernen, er selskaberne undtaget for at sætte en målsætning.

Der er ikke sat en målsætning for øvrigt ledelsesniveau.

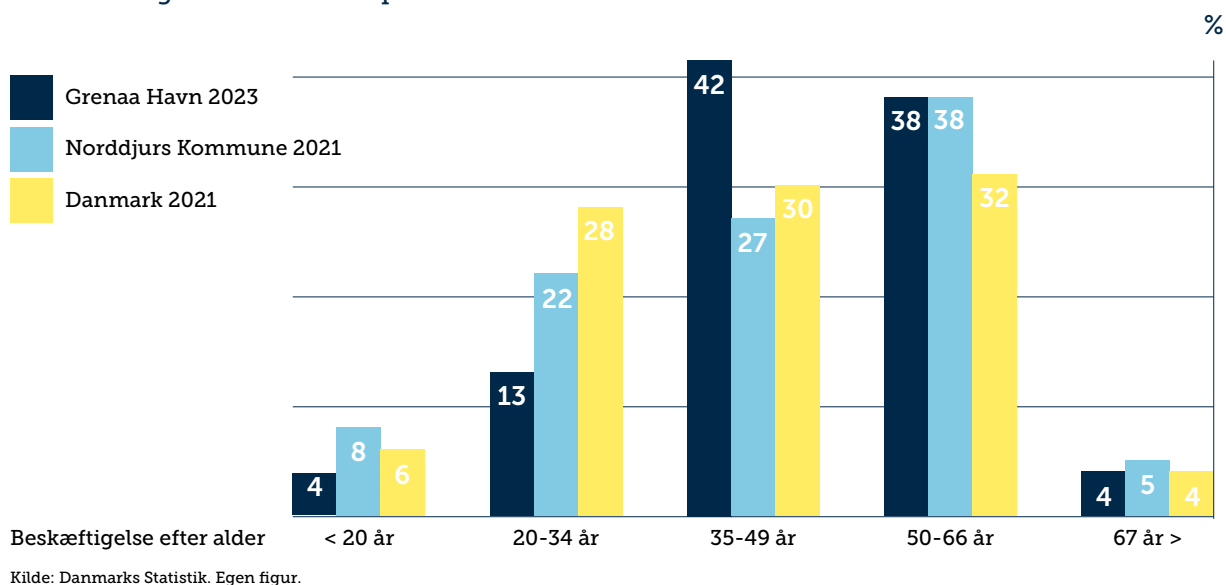
Mangfoldighed

Grenaa Havn hylder mangfoldighed. Når vi ansætter medarbejdere og udpeger bestyrelsesmedlemmer sker det med afsæt i deres menneskelige og faglige kvaliteter, uden skelen til etnisk baggrund, alder, nationalitet, handicap, religion eller seksuel orientering.

Der skeles til køn i forhold til at opfylde Grenaa Havns mangfoldighedspolitik.

Havnens tilbud om fleksjobs, småjobs og praktikpladser er et udtryk for, at mangfoldigheden også omfatter personer med nedsat arbejdsevne og personer med en udfordret adgang til arbejdsmarkedet.

Alderssammensætning blandt beskæftigede efter alder i procent



Alderssammensætning hos medarbejdere

Grafikken illustrerer aldersfordelingen i Grenaa Havns organisation, ekskl. bestyrelse, sammenlignet med det omkringliggende samfund lokalt og nationalt.

Kompetenceudvikling

Siden 2022 har vi haft øget fokus på vurdering af medarbejdernes kompetenceniveau med henblik på udvikling og træning. Vi har behov for at arbejde struktureret med kompetenceudvikling og skabe værdi hos den enkelte medarbejder og samtidig ruste virksomheden til fremtidens udfordringer. Vi har nu et godt og komplet matrix-overblik over vores organisation, som vi arbejder ud fra.



Grenaa Havn ønsker transparens omkring **lønforskel**

Lønforskel mellem CEO og medarbejdere

Koncernens rapportering om lønforskel mellem CEO og medarbejdere er endnu ikke et lovkrav. Vi ønsker transparens ift. vores virksomhed i det omfang, det er muligt. Vores opgørelse for 2023 fremgår nedenfor og elever er ikke medregnet heri.

2023-resultat

Medarbejdere tjener i gennemsnit 37% af CEO-lønnen.

Lønforskel mellem køn

Koncernens drifts- og servicemedarbejdere er ansat under overenskomst, hvor der ikke skeles imellem mænd og kvinder i funktionerne. Der er således ikke forskel på lønnen imellem kønnene.

I koncernen er der i øvrigt ikke ansat mænd og kvinder i samme funktion, hvorfor en sammenligning ikke er aktuel.

Kundetilfredshed

Som en fast del af Grenaa Havns dialog med kunderne gennemføres en årlig kundetilfredshedsanalyse. Resultaterne herfra bruges til løbende at forbedre havnens service og tilbud til kunderne. Som et konkret parameter for kundetilfredshed måles yderligere løbende på antallet af udstedte kreditnotaer.

Et stort og repræsentativt udvalg af kundeporteføljen stilles 12 forskellige spørgsmål. I 2023 svarede 36% af de adspurgte virksomheder på vores tilfredshedsundersøgelse. Tilfredshedsscoren er steget fra 4,32 til 4,41 point ud af 5 mulige - en stigning på godt 2 %.

Bæredygtige indkøb (SMART-mål)

Med udgangspunkt i vores bæredygtighedsstrategi ønsker vi at forbedre vores bæredygtighedsscore på indkøb. Til formålet er udarbejdet en indkøbspolitik med tilhørende instruktion. Indkøberne har et detaljeret skema til vurdering af leverandørerne. Det er et værktøj, der skal sikre, at leverandører vælges ud fra et bæredygtigt perspektiv og vurderes ud fra en fastsat minimumscore indenfor strategi, kvalitet, miljø, arbejdsmiljø, lokal forankring, lærlinge og digitalisering. De respektive emner vurderes på en skala fra 1-3, som tilsammen udløser en given score. Vores mål for 2024 er defineret til en minimumscore på 23.

Eksempel på bæredygtigt indkøb

I 2023 blev det besluttet, at Grenaa Havns kaj 52 og 53 skal renoveres med i alt knap 10.000 kvadratmeter belægningssten såkaldte Eco2-sten. Stenene er produceret med mini-

imum 50% CO₂-besparelse i forhold til traditionelle sf-sten. Havnen får efter leveringen et certifikat for belægningens klimamæssige fordele – en såkaldt EPD (Environmental Product Declaration). Det undersøges om de udskiftede sten kan anvendes på egne arealer.

Afvielser kreditnotaer (SMART-mål)

Antallet af kreditnotaer skal reduceres med et 2024-mål på minus 20% siden opstartsåret 2021. Mængden af kreditnotaer afspejler både vores leverandør- og kundesamarbejde. Målet er attraktivt, fordi antallet af kreditnotaer forventes at påvirke den almene kundetilfredshed, ligesom der internt i virksomheden anvendes en del unødvendige ressourcer på håndtering af kreditnotaer. Det er administrative opgaver, som kan påvirke den generelle trivsel i jobbet.

Partnerskaber med havnens brugere

Grenaa Havn har indledt et forløb om at opbygge et netværk med havnens brugere. Medlemmerne af netværket skal samarbejde om beredskab, sikkerhed, færdsel på havnen, miljøforebyggelse og opmærksomhed på hændelser af fælles interesse. De indledende møder er programsat til primo 2024.

ESG-netværk

I samarbejde med Danske Havne har Grenaa Havn taget initiativ til at etablere et ESG-netværk for medlemshavnene. Kernen i netværket handler om udveksling af viden omkring ESG og deling af erfaringer med ESG. Grenaa Havn har som initiativtager leveret det første indledende oplæg om havnens rejse mod ESG og foreløbige erfaringer hermed.

SMART-mål

Glade og tilfredse kunder kommer oftest igen - derfor måler Grenaa Havn på forskellige parametre for at sikre havnens gode service og tilbud til kunderne.



Udvikling af Sydhavnen

Rekreativt kultur- og oplevelsesområde

Sydhavnen, funderet i Grenaa Havns datterselskab Sydhavnen A/S, står generelt over for store udviklingsprojekter. Kommunalbestyrelsen i Norddjurs Kommune vedtog i juni 2023 projektet "Grenaa Næse for Vand Strategisk Udviklingsplan", der er støttet af Realdania og Kystdirektoratet. Både Sydhavnen A/S og Grenaa Havn A/S har deltaget aktivt i projektet Næse for Vand.

Projektet bygger på et stærkt partnerskab, der skal indtænke erhvervsliv, borgere, havn, forsyningsselskaber, kommune samt Realdania og Dansk Kyst- og Naturturisme. Projektet skal være det gode eksempel på, hvordan man på tværs af kommune, borger og erhverv håndterer vand fra alle sider: Havvand, grundvand, vandløb, regnvand og spildevand.

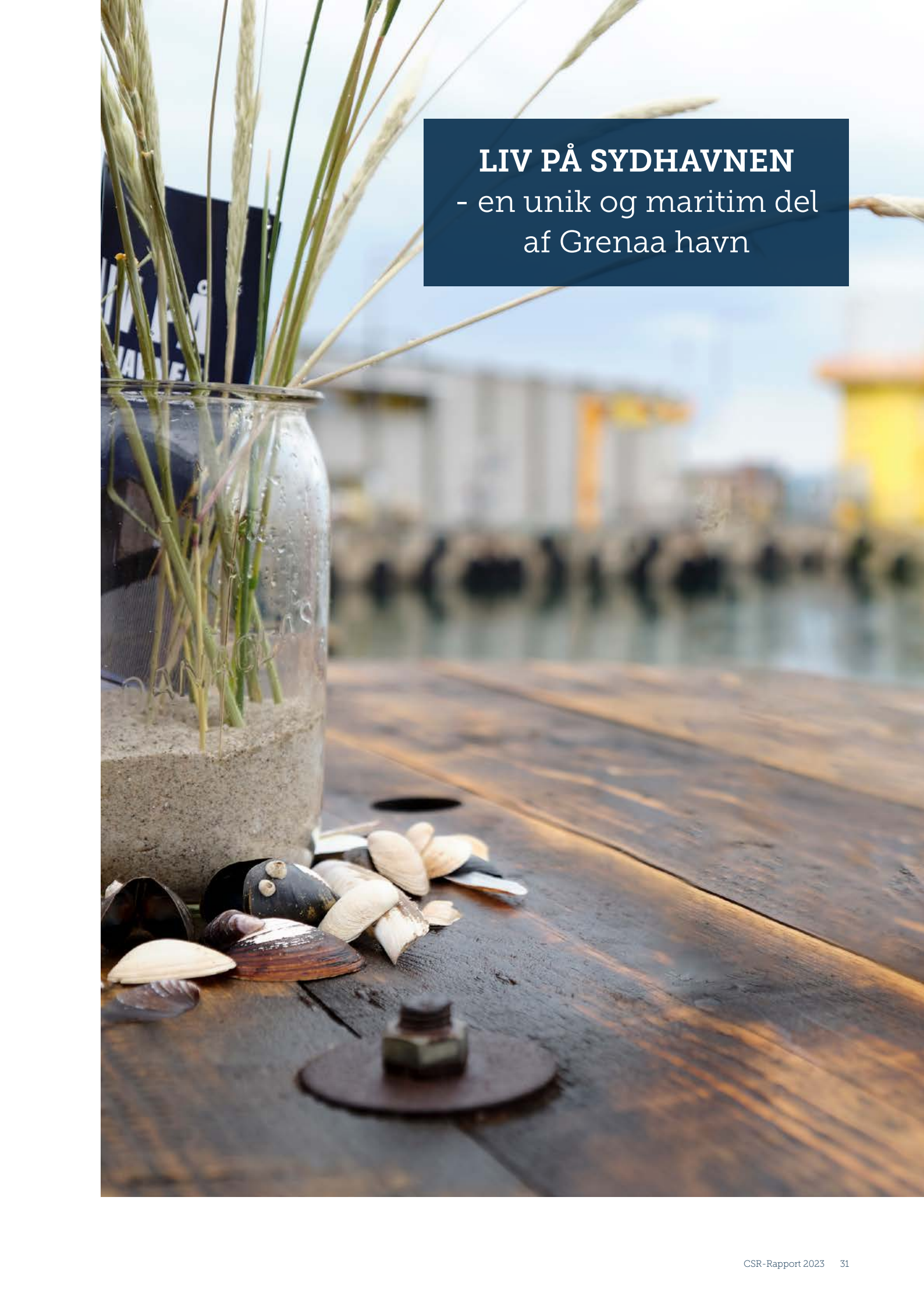
Projektet afhænger demæst først og fremmest af, at Norddjurs Kommune udarbejder bl.a. en finansieringsstrategi og afklarer juridiske aspekter af udviklingsplanens delelementer.

Bestyrelsen i Sydhavnen A/S har i 2023 færdiggjort en visionsstrategi for havneområdet. Bestyrelsens overordnede vision er, at Sydhavnen skal udvikles til en unik maritim bydel. En bydel der skaber et styrket forhold mellem byen og havnen og tilbyder et levende erhvervs-, kultur- og fritidslandskab. Bestyrelsen vil prioritere 2024-indsatsområder i henhold til strategien.

Lokalsamfund og sponsorater

Grenaa Havn er en betydelig og synlig spiller i lokalsamfundet. Derfor finder vi det også naturligt at være aktiv som sponsor for andre, der skaber lokal aktivitet og er med til at sætte Djursland på landkortet eller til velgørende formål.

Blandt modtagerne af Grenaa Havns sponsorater er eksempelvis Grenaa Gademusiker Festival, Grenaa Golfklub, Kattegatcentret, Knæk Cancer, Kulturhuset Pavillonen, Lions Club Olivia og Nørre Djurs Håndbold. Blandt Sydhavnens sponsorater er Pure Algae og projektet "Ruin".

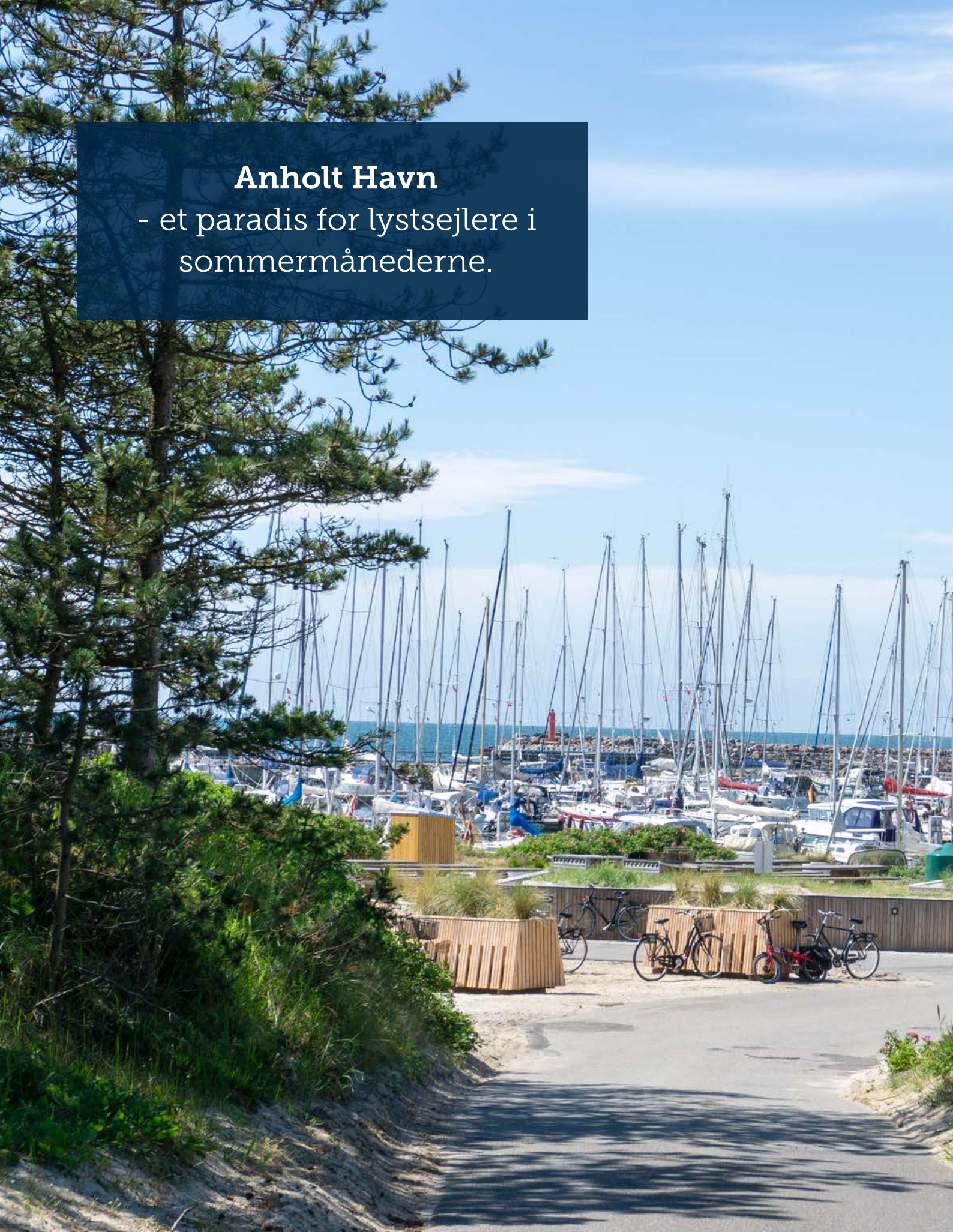
A photograph of a glass jar filled with sand and reeds, sitting on a wooden pier. In the background, a harbor with buildings and a yellow crane is visible. The text is overlaid on a dark blue rectangular background in the upper right corner.

LIV PÅ SYDHAVNEN

- en unik og maritim del
af Grenaa havn

Anholt Havn

- et paradis for lystsejlere i
sommermånederne.





Anholt Havn

Populært turistmål i Kattegat

Anholt Havn A/S er ligeledes et datterselskab i koncernen Grenaa Havn. Havnen er en hyggelig lystbådehavn ca. 26 sømil ud for Grenaa's kyst og et populært mål for lystsejlere især i sommermånederne.

Anholt Havn foretager årligt nye renoveringer og moderniseringer til gavn for lystsejlere og øvrige turister på Kattegatøen. I 2023 blev flere nye broer færdigbygget og der blev monteret nye el-standere, som leverer 100% grøn strøm.

Besøgstallet i Anholt Havn er påvirkeligt af vejret. I havnens absolutte højsæson var vejret meget regnfuldt, hvilket havde en umiddelbar effekt og påvirkede sejlernes lyst til den lange sejltur ud i Kattegat.

Digitalisering

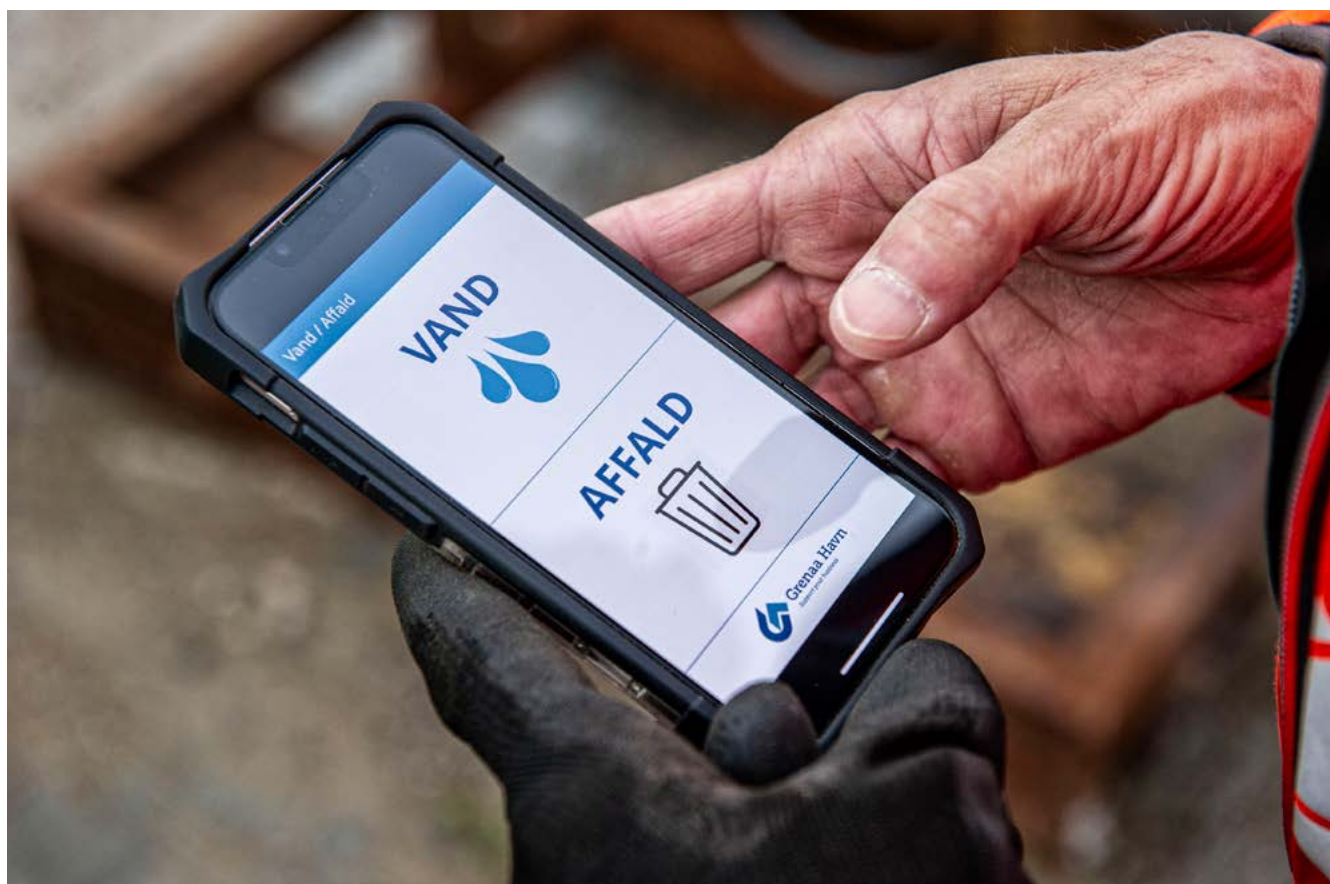
Grenaa Havn forholder sig løbende til de nyeste tendenser indenfor digitalisering og teknologi. Særligt i de seneste år har implementeringen af nye digitale løsninger på havnen gjort vores arbejdsprocesser mere effektive. Robotterne er for længst rykket ind, og de nye teknologier giver blandt andet vores medarbejdere mulighed for at fokusere på mere værdiskabende aktiviteter fremfor rutineprægede opgaver og nedsætter samtidigt risikoen for fejl. I dag er langt over 100 administrative processer digitaliseret.

En af de afdelinger, hvor digitaliseringen har haft størst indflydelse, er i økonomiafdelingen men med grene til alle andre afdelinger.

En afledt effekt af digitalisering er bl.a. at nedbringe mængden af printede dokumenter ved at ændre analoge processer til digitale.

Der anvendes generelt digitale løsninger (softwareprogrammer) i det omfang, det er muligt. Bl.a. i form af et digitalt ISO-værktøj til styring og granskning af dokumenter herunder politikker, en mobilapplikation til tids- og fraværsregistrering samt eksempelvis registrering af vandforbrug i forbindelse med skibsanløb.

Som noget nyt i 2023 har Grenaa Havn indarbejdet en instruktion for brugen af AI, kunstig intelligens, som vi i øvrigt forventer at drage større nytte af i fremtiden.



Dataetik

Nye digitale teknologier stiller store krav til IT-sikkerhed, håndtering af data og beskyttelse af persondata. Derfor har Grenaa Havn udarbejdet en instruks for brug af it og mobile enheder samt, for hvordan vi håndterer Databeskyttelsesforordningen. Vores instruks redegør for, hvordan vi håndterer og anvender data.

Vi prioriterer, at medarbejderne er velinformerede om dataetik, datasikkerhed og ansvarlig omgang med persondata og personhenførbare data. Det sker blandt an-

det gennem kontinuerlig træning og efteruddannelse af medarbejderne.

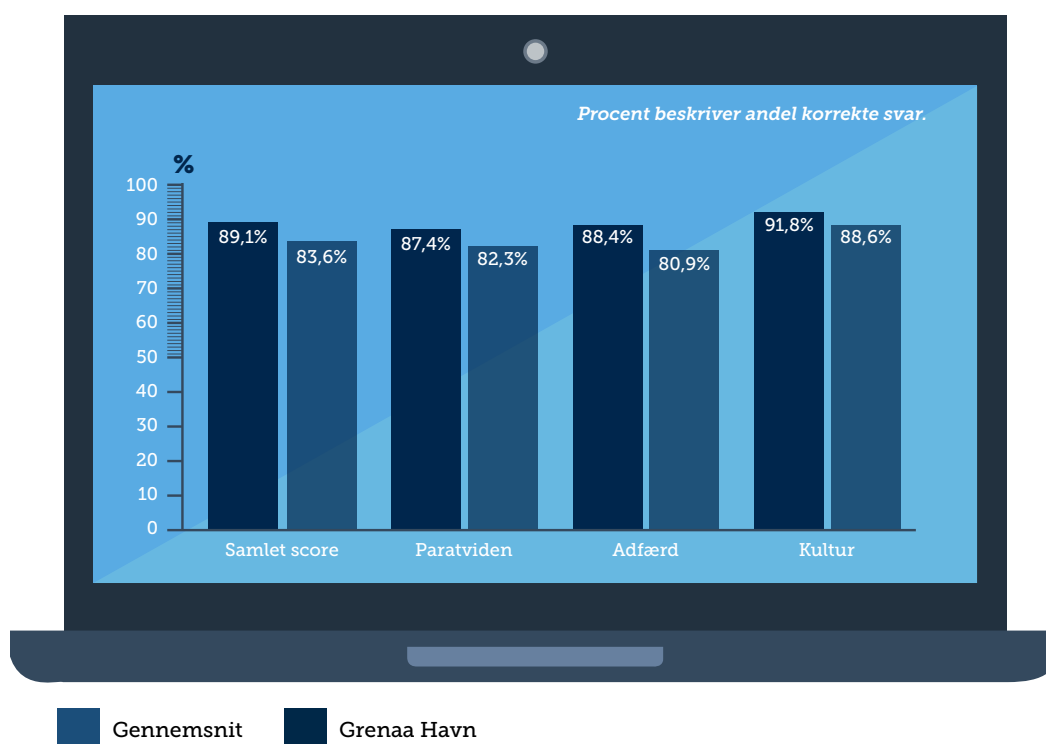
Medarbejdernes viden om datasikkerhed og GDPR testes jævnligt ved hjælp af realistiske, digitale øvelser og online awareness-træning. En typisk øvelse i datasikkerhed kan være en falsk phishing e-mail, hvor det testes, hvor mange medarbejdere, der åbner-mailen, hvor mange der klikker på linket i e-mailen og hvor mange, der indsender data via linket.

Ekstraordinær IT-sikkerhedstest

I efteråret 2023 deltog 14 af vores medarbejdere i en ekstraordinær test. Formålet med testen var at bedømme paratviden, adfærd og kultur for IT-sikkerhed. Yderligere 600 medarbejdere fordelt på otte andre virksomheder deltog.

Grenaa Havn blev sammenlignet med gennemsnittet, hvilket viste et flot resultat. På alle scorere lå havnens medarbejdere over gennemsnittet. Den gode bevidsthedstræning ser ud til at have en utrolig positiv effekt og arbejdet med ny paratviden og tests fortsætter i 2024.

Resultat af ekstraordinær IT-sikkerhedstest



SUPPORT YOUR BUSINESS

viljen til at lykkes...

Ambitioner for 2024

2024 kommer i høj grad til at handle om yderligere dataindsamling, beskrivelse af kvalificerede ESG-mål samt fortsat fokus på medarbejderinvolvering. Det er afgørende for succesraten, at vi alle er engagerede og har den nødvendige viden om, hvor vi hver især kan bidrage til opfyldelse af målene.

Derudover fortsætter vi med gode og konkrete tiltag, hvor vi overvejer vores påvirkninger på både mennesker og miljø.

Sydhavnens samarbejde med arkitekterne bag ro:collab tager fart i 2024. Et udviklingsprojekt der er opdelt i fire faser med henblik på udvikling af Sydhavnen.

Der er især fokus på at gentænke eksisterende bygninger både som grundelement eller ved at indsamle materiale fra bygninger, der brydes ned, for senere at genbruge materialerne igen.

Derudover indtænkes grønne korridorer og byrumsopgraderinger undervejs i projektet. Bæredygtige tiltag til gavn for både øjet og miljøet.

Grenaa Havn har besluttet at investere i en fabriksny, stor hydraulisk kran. Kranen bliver den største af sin slags, som Mantsinen har leveret i Danmark. Naturligvis har vi også her den grønne tilgang til tingene - så modellen er en plugin-hybrid. Vi forventer at se den nye kran på havnen i starten af 2025.

